



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión de talento humano y compromiso organizacional en la
empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Rubel David Chávez Vassallo (ORCID:0000-0001-8214-2982)

ASESORA:

Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra (ORCID:0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA– PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico a Dios por iluminarme y brindarme salud para poder terminar mi carrera con éxito.

A mis padres por su comprensión y dedicación para inculcarme valores, respeto y responsabilidades que han hecho que sea mejor persona, gracias por su amor incondicional.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad.

Agradecimiento

A Dios, por permitirnos la vida y la salud de todos los días, para formarnos como los mejores seres humanos y profesionales en la vida

A mis padres, hermanos por su apoyo, amor y sacrificio, demostrados en el día a día y por el profundo cariño que nos demostramos como una familia unida.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad y sobre todo, por haber contribuido al desarrollo de nuestras competencias laborales y profesionales.

El Autor

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de analisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
Referencias.	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Gestión del Talento Humano (agrupado, percepción por niveles).</i>	16
Tabla 2. <i>Compromiso Organizacional (agrupado, percepción por niveles).</i>	17
Tabla 3. <i>Involucramiento (agrupado, percepción por niveles).</i>	17
Tabla 4. <i>Membresía (agrupado, percepción por niveles).</i>	75
Tabla 5 <i>Lealtad (agrupado, percepción por niveles).</i>	76
Tabla 6 Coeficientes de correlación Spearman	74
Tabla 7 <i>Coeficiente de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional</i>	18
Tabla 8 <i>Coeficiente de la gestión del talento humano y dimensiones</i>	19

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Variable 1 Gestión del Talento Humano.</i>	20
Figura 2. <i>Variable 2 Compromiso Organizacional.</i>	21

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado gestión de talento humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020 tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión de talento humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio no experimental transversal, diseño descriptivo – correlacional y una muestra de 56 trabajadores. Se utilizó instrumentos de recolección de datos validados por expertos, se utilizó como instrumento el cuestionario.

Como resultados, se demostró la relación que existe dentro de las variables de estudio de la empresa evaluada. En cuanto su significancia bilateral alcanza un 0.000 lo que afirma la existencia de relación. Donde a través de a prueba estadística Rho de Spearman, se pudo observar que el coeficiente de correlación es de 0,891, donde se afirma una relación positiva - considerable entre ambas.

Palabras claves: Gestión de talento humano, Compromiso organizacional, Involucramiento, Membresía.

Abstract

The present research work entitled management of human talent and organizational commitment in the company Panafoods SAC, District of Santa, Ancash, 2020 had as main objective to determine the relationship between the management of human talent and organizational commitment in the company Panafoods SAC, District of Santa, Ancash, 2020.

The research was of a quantitative approach, with a type of non-experimental cross-sectional study, descriptive-correlational design and a sample of 56 workers. Data collection instruments validated by experts were used, the questionnaire was used as an instrument.

As results, the relationship that exists within the study variables of the evaluated company was demonstrated. As soon as its bilateral significance reaches 0.000, which affirms the existence of a relationship. Where through Spearman's Rho statistical test, it was observed that the correlation coefficient is 0.891, where a positive - considerable relationship between the two is affirmed.

Keywords: Human Talent Management, Organizational Commitment, Involvement, Membership.

I. INTRODUCCIÓN

Se muestra que hoy en día los trabajadores sienten mucho descontento dentro de empresas manufactureras donde se evidencia una mala gestión del talento humano dentro de las empresas.

En cuanto al Fondo Monetario Internacional (2018) a través de una publicación en un boletín, para la cual se ve que el 89% de las empresas no realizan esfuerzos para mantener satisfechos a los trabajadores. Viéndose también que el 70% de los trabajadores de empresas manufactureras no muestran un buen compromiso organizacional.

Con las mejoras de la globalización las empresas tienden a generar nuevas tendencias para la explotación de habilidades y la satisfacción de los trabajadores a través de sus motivaciones.

La revista online El Tiempo de Colombia, a través de www.eltiempo.com, en el año 2017, presenta rankings acerca de la gestión de talento humano de los países de Latinoamérica, donde según el Foro Económico Mundial, ubica al Perú en el último lugar de 68 países de Latinoamérica, donde encima está Argentina y Colombia.

Según la revista Deloitte (2016) a través de su artículo científico (estudio), se encontró que el compromiso organizacional ocupó un cuarto lugar en las principales tendencias de estudios en el capital humano según un ranking mundial, y esto nace en las nuevas necesidades de acoger la consideración humana dentro de estrategias competitivas.

En este mismo estudio se puede observar que los principales gerentes dentro de una empresa, calificaron al compromiso organizacional como un requerimiento absoluto a la hora de generar una ventaja competitiva dentro de una empresa representando un 90%, esto se debe a que generalmente las empresas que mantienen su ventaja competitiva lo hacen a través de una buena gestión del talento humano como causante de consecuencia de un buen compromiso organizacional.

El estudio realizado en Apeim (2017), a través de un boletín informativo, muestra la importancia de la gestión del talento humano frente a generar mayores compromisos organizacionales.

Debido a la coyuntura, las empresas manufactureras como la es Panafoods, presenta grandes desafíos para manejar al personal debido a la exigencia del mercado, esto se puede ver evidenciado en los nuevos protocolos que se utilizan para el proceso productivo de la empresa, la capacidad de capacitación que se le debe brindar al mismo trabajador, entre otras situaciones.

En la empresa se suma la falta de gestionar los talentos humanos a través del reconocimiento del personal, lo que genera que este no permita una sensación de compromiso organizacional adecuado.

Se presenta en una falta de desconocimiento de la condición directa de la gestión de talento humano y compromiso organizacional dentro de la misma. Por lo tanto, el problema de investigación fue: ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020? A su vez teniendo como problemas específicos los cual fueron: ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el involucramiento en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020? ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y la membresía en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020? ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y la lealtad en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020?

La justificación de la investigación presentó conveniencia, ya que la organización Panafoods SAC, a través del estudio se benefició conociendo que tipo de gestión de talento humano y compromiso organizacional posee, vislumbrando la situación. Posee justificación social, ya que esta investigación ayudó a mejorar las condiciones sobre la gestión de talento humano a través de la mejora también del compromiso organizacional para generar de esta manera mayores oportunidades y beneficios tanto a trabajadores como a la sociedad (clientes). Posee un sustento teórico, ya que la investigación encerró en sus autores consultados refuerzo en conceptos teóricos tales para ambas variables, tanto en la gestión de talento humano como también para el compromiso organizacional, siendo de valor a

personas que no conocen o manejan este tipo de teorías consultadas. Esta investigación se presentó desde un enfoque práctico, ya que a través de la aplicación de resultados se dio recomendaciones para apoyar la mejora de la situación encontrada, a su vez también se da en la aplicación de instrumentos de recolección de datos, ya que buscó alcanzar un resultado de acción a través de una recomendación en la gestión de talento humano y compromiso organizacional. También posee carácter metodológico ya que siguió los lineamientos dictados por la universidad para la elaboración de la investigación utilizada.

En cuanto esta investigación generó un objetivo general el cual fue, determinar la relación entre la gestión de talento humano y el compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020. Los objetivos específicos fueron, determinar la relación entre la gestión de talento humano y el involucramiento en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash 2020; determinar la relación entre la gestión de talento humano y la membresía en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020. Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la lealtad en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020.

La presente investigación planteó una hipótesis general de investigación al ser de carácter correlacional la cual fue: Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020. Así también se tuvo como hipótesis específicas las cuales fueron: hipótesis específica 1 la cual fue existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el involucramiento en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020; hipótesis específica 2, la cual fue existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la membresía en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020; hipótesis específica 3, la cual fue existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la lealtad en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En ámbitos internacionales los autores Rodríguez y Torres (2016) de acuerdo a sus investigaciones muestran un resultado de que la gestión del talento humano dentro de una empresa no es la más adecuada.

Cancinos (2015), llega a la conclusión que el error que se genera dentro de la gestión del talento humano es la formación de desarrollo del personal.

López y Fierro (2015) en su artículo científico, concluye que: El 54.3% de los encuestados perciben que la gestión hecha por empresas bajo el talento humano no es la adecuada (deficiente), un 34.7% en un nivel regular y solo 11% mencionan que la empresa los consideran a través de la gestión del talento humano como debido a que se prioriza en su mayoría esfuerzos conjuntos al tema de cumplimiento de metas dejando de lado un tema como la gestión de talento humano. La despreocupación de las empresas por querer que crezca el personal de manera profesional dentro de la empresa pasa a una meta sin importancia.

Para Adesola, Oyeniyi y Adeyemi, (2015); en su artículo científico, mostró la relación del desarrollo del personal con la satisfacción de trabajadores, donde se utilizó un instrumento llamado cuestionario, donde llega a concluir que: Existe relación significativa a través de la prueba estadística Pearson, donde los 80 trabajadores revelaron que la influencia del trato que reciben ellos para el desarrollo de su ámbito profesional o personal repercute de alguna manera con la satisfacción.

Aibieyi y Henry (2015) dentro de su investigación de categoría en el artículo científico, tuvo como objetivo buscar la relación entre la variable gestión del talento humano y el compromiso organizacional de una empresa en la industria de Ghana, de empresas manufactureras de diferentes rubros, donde se llega a concluir, que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso de los trabajadores, con una prueba de coeficiente de Rho de Spearman de 0.823, se puede entender que dentro de las empresas mientras mejor se maneje al personal explotando sus talentos, los trabajadores aprecian esta situación y por ende generan un vínculo de afecto adecuado.

Bakotić, y Babić, (2015), en su artículo científico, buscó explicar la interacción que tiene la gestión del talento humano con la aceptación del trabajador dentro de

empresas manufactureras. Donde las organizaciones busquen mejores condiciones de gestión.

Mansor e Idris (2015), en su artículo científico, buscaron describir cómo es que se presenta el compromiso organizacional dentro de empresas manufactureras, donde se llega a la conclusión colectiva, que el compromiso organizacional dentro de los trabajadores está presente pero de manera no tan alta, debido a que de acuerdo a su perfil de comportamiento.

Generalmente los trabajadores que entran a realizar labores son personas que buscan migrar a empresas que le brinden mejores condiciones laborales frente a su esfuerzo de mano de obra, sin embargo hay grupos de trabajadores que mantienen un compromiso organizacional alto, debido a que tienen mucho tiempo laborando dentro de empresas manufactureras.

Haider, Rasli, Akhtar, Yusoff, Malik, Aamir y Tariq (2015), muestra que hay correlación entre las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional.

Esto se debe a un factor de condición laboral, donde si las empresas manufactureras gestionan adecuadamente el personal viéndose trabajadores mejor organizados de alguna manera evidenciará en su sentimiento y condición de involucramiento del personal alguna necesidad de poder recompensar a la empresa.

Para Haile y Garpa (2015), en su artículo científico muestran que la gestión del talento humano dentro de empresas no es el más adecuado.

Kanwal y Tariq (2016) en su artículo científico, llegaron a la conclusión que mostraron que existe una relación considerable entre la gestión de talento humano con las dimensiones del compromiso organizacional.

Se puede observar que los trabajadores de empresas que producen envasados perciben que mientras mejor sea la gestión del personal dentro de la empresa donde laboran, mayor será su involucramiento en su compromiso laboral debido a las condiciones que se mencionan son favorables generando un valor comparativo con otras empresas del sector.

Se considera que en Jyoti y Rani (2017), en su artículo científico, se muestra que el nivel del compromiso organizacional frente a trabajadores de una empresa manufacturera de producción de alimentos, se presenta un nivel de predominancia en el alto con 36%, el nivel medio con 32%, y el nivel alto con 32%. Se presenta paridad casi en cada uno de los niveles debido a que los trabajadores que laboran dentro de la empresa, pertenecen a las filas de la misma hace mucho tiempo, esto permite ser un condicionante favorable a la hora de un buen compromiso organizacional.

A su vez Rojas y Jalmes (2015), en su artículo científico concluye que existe relación entre la gestión de talento humano de la empresa con el compromiso organizacional.

En el ámbito nacional tenemos los trabajos previos de Céspedes (2018), en su tesis, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el sentimiento de membresía del trabajador dentro de una institución pública, donde llega a la conclusión que existe relación significativa entre la variable gestión del talento humano y el sentimiento de membresía con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.456, donde a mejor gestión del talento humano mayor será el compromiso en membresía, donde el trabajador se siente más a gusto de pertenecer dentro de la empresa plasmando su sentimiento de comprometerse a través de escoger por su opción actual de trabajo.

Sánchez (2017), en su tesis cuyo objetivo fue, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la lealtad del trabajador, llega a la conclusión, que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la lealtad, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.345, donde se menciona que el trabajador se condiciona de manera positiva a través de la lealtad en obediencia de las normas siempre y cuando la empresa le brinde desarrollo de sus talentos y se preocupe a través de sus acciones y estrategias de su mano de obra.

Nolberto (2017), llegó a la conclusión: que hay correlación entre las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional.

Cevallos (2015), en su trabajo de investigación muestran que hay una gestión del talento humano no tan adecuada.

Hereida (2015), en su tesis, tuvo como objetivo probar la relación entre la gestión del talento humano y el involucramiento del trabajador de una empresa que trabaja bajo metas, donde llega a concluir que existe relación significativa entre la variable gestión del talento humano y el involucramiento con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.634, afirmando que la gestión hecha por la empresa condiciona el sentimiento de involucramiento dentro del trabajador, ya que este se siente considerado dentro de la empresa y da lo mejor de su para ello.

En otro lado, las teorías relacionadas al tema que sustentan la variable gestión de talento humano son las siguientes:

Teoría de las relaciones humanas, mencionado en el autor D'Alessio, (2015, p.55) quien cita a Mayo, se muestran la teorías de Deweys (Bajo y Gonzales, 2014).

También mencionamos a la teoría del comportamiento a través de Parket, quien analizó aspectos de coordinación, administración y mando. Criticó a la época científica porque consideraba que no tomaba en cuenta el aspecto psicológico. Rescata la importancia del comportamiento del trabajador dentro de la interacción de la organización como condicionante de comportamiento (Vázquez, 2018).

La teoría de la motivación, llamada también la teoría conocida como la de la higiene (o la de dos factores) que corresponde a la motivación, esta es dada por Herzberg, que menciona que mientras mejor sean las condiciones laborales (trato al trabajador por parte de la empresa), de alguna manera generará una sensación positiva de cumplimiento de metas por parte del trabajador (citado por Marchant, 2006).

Chiavenato (2014), define a la gestión del talento humano como: "Una perspectiva en donde la organización ve a las personas, no como simples trabajadores, si no como socios que poseen capacidades, destrezas, aspiraciones, habilidades que pueden ser beneficiosas para la organización" (p.67).

Los elementos de la gestión de talento humano según el autor Chiavenato (2014), menciona que existen cuatro elementos, los cuales son la planificación, donde se ve que tipo de personal se debe de tener en la organización.

Integración que es como se lleva a aceptar a una persona dentro de la organización.

A su vez se menciona a la compensación, se refiere a las formas de pago.

Por lo consiguiente también se entienden al desarrollo de personal, como las formas que tiene la organización por mejorar a sus trabajadores.

Herrera (2008) menciona que, “Mientras más cómodos y satisfechos se sienten los trabajadores con su entorno laboral, tendrán mayor sentimiento de compromiso por trabajar en beneficio de la institución.” (p.65)

Para el autor Desller (2011), menciona que, “A mejor condición laboral brindada por la organización esta repercutiría con una respuesta de necesidad del trabajador al comprometerse con la empresa, en función de querer pertenecer a sus filas como un miembro más.” (p.104).

Respecto al sustento teórico conceptual sobre la variable compromiso organizacional tenemos lo siguiente

Para el autor Becker, en el año 1960, a través de su teoría de etiquetamiento citado en Varona (2015) enfatiza que: “Esta presente dentro de las organizaciones una situación llamada vinculo en función de las pequeñas inversiones personales que cree hacer el trabajador para con la empresa, lo que delimita una situación de dependencia.” (p. 63).

En cuanto a los autores Meyer, et. al. (2015), mencionan que la teoría del intercambio es: “El sentimiento de reciprocidad que tiene el trabajador cuando se le brinda las oportunidades y un ambiente laboral adecuado, generando de esta manera lealtad dentro de las filas” (p.75).

En el enfoque de compromiso de intercambio, se menciona en estos autores que el compromiso se genera a través del vínculo del trabajador en función de sus pequeñas inversiones de esfuerzo que hace para la empresa

En cuanto al autor Reichers, a través de su teoría de la interacción, se evidencia que las personas cuando interactúan con organizaciones en mucho tiempo de sus vidas, se terminan acostumbrando a la complacencia que brinda esta interacción, cuestionando de muchas maneras el accionar de manera negativa hacia esa relación. (Varona, 2015, p.45)

Se entiende al compromiso organizacional como un sentimiento y la comprensión de las experiencias en función de cada una de las vivencias de un trabajador frente a las directivas que dan en la empresa.

Según los autores Claire y Bohrt (2014), sostienen que, “El compromiso organizacional encierra diversos aspectos relacionados con el involucramiento a la organización, con los costes percibidos por el trabajador asociados a no dejar la organización y con la obligación de permanecer en la misma, a través de la lealtad por parte de los trabajadores a la empresa.”(p.31)

Se puede entender que para estos dos autores el compromiso organizacional, es el compromiso que posee los trabajadores hacia la empresa, a través de sus diferentes aspectos dentro de la misma, sin buscar algún beneficio a cambio.

En cuanto para Chiavenato (2010), menciona que, “el compromiso organizacional es el sentimiento de comprensión de una estadía dentro de la empresa frente a la perspectiva del trabajador” (p.6).

Según el autor Caamaño (2018) identifica que, “Existen tres enfoques del compromiso organizacional en función de su conducta con la interacción de la gestión hecha por la empresa” (p.2).

Estos son de un estado psicológico con el empleado y la empresa, otro también en la caracterización de las consecuencias y a su vez también en la consideración de la continuidad en sentido de la pertenencia dentro de una organización

A su vez los autores Claire y Bohrt (2014), habla de elementos que rigen al compromiso organización, en los cuales se encuentra el involucramiento, está referido a la aceptación de las metas organizacionales por parte de los trabajadores dadas por la empresa, donde este genera y adquiere un pensamiento símil a las creencias organizacionales, propósitos de la misma empresa, el pensamiento adquirido, ideas y objetivos institucionales, los cuales las acoge en las acciones diarias de las diferentes actividades laborales que realizan.

También menciona membresía, hace alusión al comportamiento conductual de la organización, a través del sentido de la pertenencia y su necesidad de presentarse dentro de las filas de la organización. El sentimiento o la sensación de pertenencia del trabajador, al querer ser parte de la organización y no dejarse desvincularse, es lo que favorece a poseer un compromiso organizacional más compacto. Sus indicadores son deseo de pertenencia constante y necesidad de pertenencia.

Así también lealtad, encierra el cumplimiento y respeto que posee los trabajadores por la organización a la que forman filas. Es la acción de cumplir con lo requerido por disposición de la organización poniendo los esfuerzos conjuntos para alcanzarlos más rápidamente favoreciendo así a la empresa. La lealtad es muy beneficiosa dentro del compromiso organizacional a la hora de medirla, porque permite conocer cuánto es capaz de sobre dar un trabajador sin siquiera exigirle. Sus indicadores son cumplimiento y respeto hacia la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para Carrasco (2015) correspondió a un tipo de investigación básica, debido a que se obtuvo a través de la consulta de teorías según autores la exploración de resultados según objetivos correspondientes para dar respuesta descriptiva y correlacional de dichos encontrados.

Para el autor Carrasco (2015) es una investigación descriptiva correlacional debido a las formas de estudio en los objetivos.

En cuanto Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que el diseño que no es experimental, es aquel diseño que no busca la manipulación de la condición de la variable encontrada a través de una estrategia o recomendación. Así también menciona que un diseño transversal es un tipo de recolección de datos hechos en un tiempo.

La investigación pertenece a un enfoque cuantitativo, ya que estudia los resultados través de formas numéricas.

3.2. Variables y operacionalización

3.3.

Variable 1. Gestión del talento humano

Para la primera variable gestión de talento humano, se entiende como una perspectiva en donde la organización ve a las personas, no como simples trabajadores, si no como socios que poseen capacidades, destrezas, aspiraciones, habilidades que pueden ser beneficiosas para la organización. (Chiavenato 2014)

Variable 2. Comportamiento organizacional

Para la segunda variable compromiso organizacional. Según los autores Claire y Bohrt (2004), sostienen que: “El compromiso organizacional encierra diversos aspectos relacionados con el involucramiento a la organización, con los costes percibidos por el trabajador asociados a no dejar la organización y con la obligación de permanecer en la misma, a través de la lealtad por parte de los trabajadores a

la empresa. (p.15)

La definición operacional corresponde para las variables de la siguiente manera:

Para la primera variable gestión de talento humano. Es aquella sensación gestora que genera las habilidades y talentos de las personas dentro de una empresa, se mide a través del estudio de sus dimensiones como lo son planificación, integración y compensación desarrollo y

Para la segunda variable compromiso organizacional. Se puede entender que el compromiso organizacional, es el compromiso que posee los trabajadores hacia la empresa, a través de sus diferentes aspectos dentro de la misma, sin buscar algún beneficio a cambio. Se medirá a través de un cuestionario de Escala de Likert, y medirá las dimensiones involucramiento, membresía y lealtad, según la teoría de Claure y Borth (2004)

3.4.Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población

En cuanto en la autora Ballestrini (2017) se refiere cuando es un grupo de personas o situaciones que tienen características similares.

Los criterios de inclusión que se consideró para la presente investigación, fueron, trabajadores de la empresa evaluada que estén laborando con una antigüedad de tres meses a más.

Después de aplicar el criterio de inclusión, se consideró como población a los trabajadores de la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, donde la cantidad es de 65 considerada como población.

Entre los trabajadores aparecieron grupos focalizados del área productiva y también del área administrativa.

Muestra

Para Ballestrini (2017) menciona que la muestra es una cantidad de la población, que representa.

Muestreo

Así también la autora Ballestrini (2017), expone en sus teorías que el muestreo probabilístico (aleatorio - simple), es aquel muestreo que los individuos que se incluye la población puede cualquiera tener posibilidades de ser escogido para la muestra. .

Pudiendo enfatizar entonces que en la investigación después de aplicar el muestreo probabilístico a la población da una muestra de 56 trabajadores. (Véase la fórmula de aplicación del muestreo en anexos).

Unidad de análisis

Para la autora Ballestrini (2017), enfatiza que, “La unidad de análisis es la entidad mayor o también representativa a la que corresponde el objetivo de estudio de la investigación.”

Para el caso de la presente investigación se consideró como unidad de análisis a los trabajadores que laboran en la empresa Panafoods SAC del distrito de Santa, Ancash, 2020.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Para Ballestrini (2017, p.64) mencionan que la palabra técnica es un tipo de procedimiento metodológico y de sistemas que permite operativizar e implementar métodos de investigación.

Para la presente se utilizó la encuesta como técnica que buscó obtener información de primera mano de los trabajadores de Panafoods SAC, Distrito de Santa, 2020.

Instrumento de recolección de datos

El tipo de instrumentos de recolección de datos que se utilizó para la presente investigación fue el cuestionario.

Se encierra como cuestionario según a Ballestrini. (2017), a una serie de preguntas a través de la operacionalización de indicadores en función de las variables.

Cuestionario de la gestión de talento humano, con 15 preguntas. Cuestionario de compromiso organizacional, con 15 preguntas.

Validez

Según Ballestrini (2017) menciona que la validez hace referencia a la capacidad de un instrumento para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado. Es decir, que mida la característica (o evento).

Se utilizó para la validez la firma de 3 expertos, donde 2 fueron temáticos y uno metodólogo, los cuales validaron cada pregunta a través de la satisfacción metodológica de los objetivos trazados (véase en la parte de anexos).

Confiabilidad

En tanto para la autora Ballestrini (2017) enfatiza que la confiabilidad es un proceso que se realiza estadísticamente en donde se mide la igualdad de resultados a través de una prueba piloto en el cual generalmente se usa un coeficiente de Alfa de Cronbach.

Para la confiabilidad se tuvo la consideración de una prueba estadística la cual fue un coeficiente de Alfa de Cronbach mayor a de 0.800, donde se afirmó que es confiable, esto se hizo a través de una prueba piloto realizada a 15 trabajadores de Kathymer (véase en la parte de anexos).

3.6.Procedimientos

A través del uso de apps como Whatsapp, Messseger, Hotmail, Telegram, entre otros medios también presenciales (encuestador - encuestado).

Previamente se hizo las coordinaciones formales para la venia de la empresa a la cual se va evaluar, permitiendo de esta manera la aplicación de recolección de datos a través del uso del instrumento (véase en anexos).

3.7. Método de análisis de datos

Se estudió el enfoque descriptivo de acuerdo a las tablas de frecuencias y también se estudió desde el enfoque inferencial donde se vio las tablas estadísticas de las pruebas de significancia y coeficientes.

3.8. Aspectos éticos

Los aspectos éticos mencionados en la presente investigación son de la confidencialidad, como también en el uso adecuado de la información para los fines correspondientes.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Cuantitativo-Descriptivo

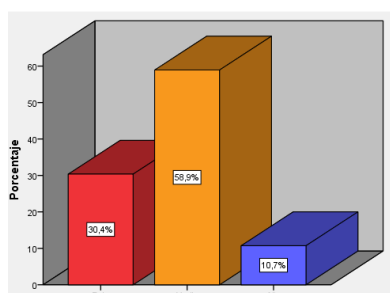
Según Ballestrini (2017), define a la estadística de enfoque descriptivo como una que expresa interpretaciones y recomendaciones de forma resumida, donde evalúa tantos datos expresados en cuadros, grafico, figuras, entre otros. Se entiende que para la presente investigación se procede a utilizar un software estadístico como Excel y también SPSS 25.

Tabla 1. *Gestión del Talento Humano (agrupado, percepción por niveles).*

Percepción de los Trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	17	30.4%
Medio	33	58.9%
Alto	6	10.7%
Total	56	100%

Nota. *Cuestionario aplicado a trabajadores*

Figura 1. *Variable 1 Gestión del Talento Humano.*



Fuente: Tabla 1

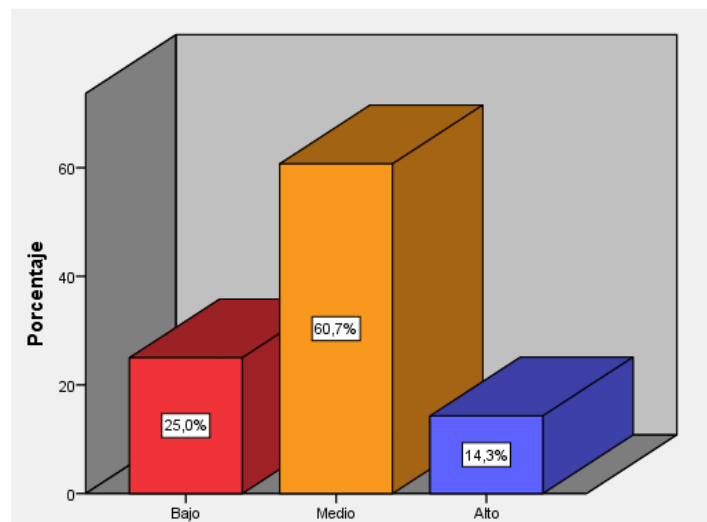
Observamos que en la figura 1 se observa que el 30.4% (17) de los trabajadores encuestados percibieron que la variable 1, dentro de la empresa Panafoods es de nivel bajo, seguido por 58.9% (33) de los trabajadores que la ubican en el nivel medio, en contraste del 10.7% (6) que ubicaron a la variable en el nivel alto. Esta figura nos da a notar la baja gestión del talento humano que existe en esta empresa manufacturera, evidenciándose mayor preocupación por enfoques de producción que del cuidado del trabajador.

Tabla 2. *Compromiso Organizacional (agrupado, percepción por niveles).*

Percepción de los Trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	14	25.0%
Medio	34	60.7%
Alto	8	14.3%
Total	56	100%

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores

Figura 2. *Variable 2 Compromiso Organizacional.*



Fuente: Tabla 2

Observamos que en la figura 2 se muestra que el 25.0% (14) de los trabajadores encuestados percibieron que el Compromiso Organizacional, dentro de la empresa Panafoods es de nivel bajo, seguido por 60.7% (34) de los trabajadores que la ubican en el nivel medio, en contraste del 14.3% (8) que ubicaron a la variable en el nivel alto. Observamos que en esta figura el compromiso organizacional de los trabajadores es medio, debido a que se comprometen con la empresa debido a la necesidad de trabajo, nos mostrándose un nivel predominante en el alto.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 3. *Coeficiente de la gestión de talento humano en el compromiso organizacional*

		Gestión del Talento Humano	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión de Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,891**
		N	,000
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	56
		Sig. (bilateral)	,891**
		N	,000

Nota: Cuestionario aplicado a trabajadores

Interpretación

Se muestra la hipótesis alterna que establece la existencia entre ambas variables de estudio. Así también se tiene un coeficiente de la prueba estadística que es 0,891, nos permite afirmar la existencia de relación positiva considerable.

4.2.1. Pruebas de hipótesis específicas

Tabla 4. *Coeficiente de la gestión de talento humano y las dimensiones del compromiso organizacional.*

	Sig bilateral	Coeficiente
Gestión del talento humano e involucramiento	0.000	,739
Gestión del talento humano y membresía	0.000	,722
Gestión del talento humano y lealtad	0.000	,647

Interpretación

Se muestra hipótesis alterna que habla de la existencia de relación entre gestión del talento humano y el involucramiento. A través del coeficiente de la prueba estadística que es 0,739, nos permite afirmar la existencia de relación positiva considerable.

Se muestra la hipótesis alterna, que habla de la existencia de relación entre gestión del talento humano y la membresía. A través del coeficiente de la prueba estadística que es 0,722, nos permite afirmar la existencia de relación positiva considerable.

Se muestra la hipótesis alterna, que habla de la existencia de relación entre gestión del talento humano y la lealtad. A través del coeficiente de la prueba estadística que es 0,647, nos permite afirmar la existencia de relación positiva media.

V. DISCUSIÓN.

Se muestra que 0,891, nos permite afirmar la existencia de relación positiva considerable. De modo que el objetivo general de la presente investigación queda plasmado también en la investigación de Aibieyi y Henry (2015); en su artículo científico, de estudio correlacional, muestra con 134 trabajadores de diferentes industrias, diseño transversal no experimental, tuvo como objetivo evaluar las relaciones dadas en la gestión del talento humano y la variable compromiso organizacional en la industria de Ghana, de empresas manufactureras de diferentes rubros, donde se llega a concluir, que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso de los trabajadores, con una prueba de coeficiente de Rho de Spearman de 0.823, se puede entender que dentro de las empresas mientras mejor se maneje al personal explotando sus talentos, los trabajadores aprecian esta situación y por ende generan un vínculo de afecto adecuado.

Después de comparar ambos resultados puede enfatizar una coincidencia entre la presente investigación con la de Aibieyi y Henry, que una gestión del talento humano adecuada genera un mayor compromiso organizacional, pudiéndose observar que existe igualdad en contextos empresariales tanto a nivel sudamericano (presente investigación), como africano (antecedente), donde la necesidad del trabajador por un buen trato a través de la gestión de talento es necesaria para condicionar una situación que predisponga su compromiso dentro de empresas manufactureras. Esta afirmación se puede ver corroborada por lo expuesto en Herrera (2008) donde: “Mientras más cómodos y satisfechos se sienten los trabajadores con su entorno laboral, tendrán mayor sentimiento de compromiso por trabajar en beneficio de la institución.” (p.65)

Se muestra través del coeficiente de la prueba estadística que es 0,739, nos permite afirmar la existencia de relación positiva considerable. De modo que el primer objetivo específico queda demostrado. Según Hereida (2015), en su tesis on un coeficiente de Rho de Spearman de 0.634, afirmando que la gestión hecha por la empresa condiciona el sentimiento de involucramiento dentro del trabajador, ya que este se siente considerado dentro de la empresa y da lo mejor de su para ello.

Coincido con la conclusión de Hereida, porque el involucramiento de un trabajador se da cuando la organización les brinda condiciones adecuadas en las cuales poder crecer y sentirse complacido, se hace necesario afirmar que los elementos humanos dentro de empresas que laboran bajo metas, tienden a necesitar una condición laboral adecuada a través de la buena gestión hecha por la empresa, para que de esta manera genere en este un sentimiento propio de involucramiento, viéndose en ambos casos, tanto la investigación antecesora como la presente la necesidad del trabajador en recibir un mejor trato para de esta manera generar vínculos con la empresa. El autor Herzberg, en su Teoría de los dos factores (Bifactorial), que menciona que mientras mejor sean las condiciones laborales (trato al trabajador por parte de la empresa), de alguna manera generará una sensación positiva de cumplimiento de metas por parte del trabajador (citado por Marchant, 2006).

Se tuvo como objetivo del coeficiente de la prueba estadística que es 0,722, nos permite afirmar la existencia de relación positiva considerable.

De modo que el segundo objetivo específico queda demostrado. Coincido con la conclusión encontrada en Céspedes (2018), en su tesis, un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.456, donde a mejor gestión del talento humano mayor será el compromiso en membresía, donde el trabajador se siente más a gusto de pertenecer dentro de la empresa plasmando su sentimiento de comprometerse a través de escoger por su opción actual de trabajo.

Se puede afirmar que mientras mejor sea el trato al trabajador a través de la gestión hecha por la empresa de alguna manera sitúa en un ambiente positivo laboral para que este se comprometa en un sentido de pertenencia (necesidad de pertenecer a las filas de colaboradores), haciendo que el trabajador se siente a gusto al laborar dentro de la organización sitiándose un miembro más de la misma, la necesidad de los trabajadores dentro de empresas manufactureras por ser mejor tratados condiciona a diferentes situaciones positivas en agradecimiento, como las descritas líneas anteriores. Para el autor Desller (2011), se muestra una condición de gestión del talento con las diferentes formas de compromiso.

Se tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de talento humano y la lealtad en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020. En vista de la significancia bilateral, 0.000 es menor a 0.05, por lo tanto, se

afirma la hipótesis específica (H1) que habla de la existencia de relación entre gestión del talento humano y la lealtad. A través del coeficiente de la prueba estadística que es 0,647, nos permite afirmar la existencia de relación positiva media.

De modo que el tercer objetivo específico queda demostrado. Según Sánchez (2017), en su tesis cuyo objetivo fue, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la lealtad del trabajador, llega a la conclusión, que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la lealtad, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.345, donde se menciona que el trabajador se condiciona de manera positiva a través de la lealtad en obediencia de las normas siempre y cuando la empresa le brinde desarrollo de sus talentos y se preocupe a través de sus acciones y estrategias de su mano de obra.

Coincido con lo concluido en Sánchez, ya que la buena gestión realizada dentro de la consideración de los trabajadores, repercute directamente con la lealtad que pueden tener estos para con la empresa, ya que siente tener una sensación de intercambio de reciprocidad, se puede afirmar que independientemente del rubro de la empresa, el comportamiento del trabajador en función a un buen trato organizacional, genera en este la necesidad de recompensa a la empresa con la lealtad de sus acciones. Meyer, et. al. (2015), menciona que la teoría del intercambio es: “El sentimiento de reciprocidad que tiene el trabajador cuando se le brinda las oportunidades y un ambiente laboral adecuado, generando de esta manera lealtad dentro de las filas” (p.75).

VI. CONCLUSIONES.

1. Se demostró la relación que existe dentro de las variables de estudio de la empresa evaluada. En cuanto su significancia bilateral alcanza un 0.000 lo que afirma la existencia de relación. Con un coeficiente de 0,891, donde se afirma una relación positiva - considerable entre ambas.
2. Se demostró la relación que existe entre la gestión del talento humano y el involucramiento de la empresa evaluada, ya que la significancia bilateral fue 0.000 Con un coeficiente de 0,739, se afirma existe una relación positiva – considerable.
3. Se demostró la relación que existe entre la gestión del talento humano y la membresía de la empresa evaluada, ya que la significancia bilateral fue 0.000. Con un coeficiente de 0.722, lo que nos permite decir que, existe una relación positiva – considerable.
4. Se demostró la relación que existe entre la gestión del talento humano y la lealtad de la empresa evaluada, ya que la significancia bilateral fue 0.000. Con un coeficiente de 0.647, lo que nos permite decir que, existe una relación positiva – media.

VII.RECOMENDACIONES.

De acuerdo a los resultados presentados donde se observa relación entre ambas variables, se recomienda al gerente de recursos humanos de la empresa, aplique un programa de integración (que contenga fases vivenciales positiva entre la empresa y el trabajador) para estimular una buena gestión del talento humano y de esta manera poder así mejorar de alguna manera el compromiso organizacional del grupo evaluado.

De acuerdo a los resultados encontrados, frente a la relación considerable que posee la gestión del talento humano con el involucramiento, se recomienda al jefe de recursos humanos de la empresa estudiada que estimule a través de charlas de retroalimentación como compartir las molestias que tienen los trabajadores frente a la gestión hecha por la empresa, lo que se busca generar un buen sentimiento a través del compromiso.

De acuerdo a los resultados encontrados, frente a la relación entre la gestión del talento humano y la membresía, se recomienda al jefe de recursos humanos, fomentar una cultura de trabajo positiva a través de actividades como el intercambio de roles (jefe y subordinado) donde se dé la confianza de trabajador con la empresa para mejorar la condición de relación encontrada.

De acuerdo a los resultados encontrados frente a la relación entre la gestión del talento humano y la lealtad, se recomienda al jefe de recursos humanos, gestionar transparencia y fomentar la comunicación abierta (a través de los canales de comunicación, como el incentivo y creación de grupos de Whatsapp) para así compartir las metas y expectativas claras con los empleados, para así generar lealtad entre el trabajador y a la empresa.

Para los futuros investigadores, se recomienda que continúen con la base investigativa de la presente a través de un estudio experimental, donde a base de los resultados obtenidos se aplique una propuesta para mejorar la situación encontrada dentro de la empresa Panafoods.

Referencias

- Adesola, M., Oyeniyi, O, y Adeyemi, A. (2015). Empirical Study of the Relationship between Staff Training and Job Satisfaction among Nigerian Employees. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(6), 108–115. Recuperado de: <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v2-i6/446>
- Aibieyi, S., y Henry, I. (2015). Talent Management and Employees Retention in Nigerian Company. *Journal of Social Development*, 5(1), 23–31.
- APEIM. (2017) *La informalidad en la gestión de las Mypes emergentes*. Recuperada de: <http://www.apeim.com.pe/wpcontent/themes/apeim/docstss/nse/APEIM- NSE-2017.pdf>
- Bajo, Y. y González, R. (2014). La salud emocional y el desarrollo del bienestar de trabajadores. *Metas de Organizaciones*, 17(10), 12-16.
- Bakotić, D., y Babić, T. (2015). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206–213.
- Ballestrini, S. (2017). *Metodología de la Investigación, guía práctica*. (4 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Caamaño, R. (2018). The Organizational Commitment Recuperado de: <http://logos.psykhe.org/2008/11/el-compromiso-organizacional.html>
- Cancinos, A. (2015). *La selección de personal y desempeño laboral*. (Tesis Pre grado). Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <https://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos- Andrea.pdf>
- Carrasco, A. (2015) *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos E.I.R.L. Lima.
- Cevallos, Y. (2015). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013*. (Tesis Pre grado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1136>

- Cespedes, V. (2018). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión de talento humano*. 3a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Crecimiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A.
- Claure, M. y Borth, M. (2014). El compromiso organizacional y sus tres dimensiones. *Human Resource Management Review*, 1, 34–41.. Edición. Colombia.
- D'Alessio, F. (2015). *El proceso estratégico: un enfoque de gerencia*. México D.F, México: Pearson.
- Deloitte, R. (2016). The New Organization: A different design. Global Trends in Human Capital 2016. London, United Kingdom: Deloitte University Press. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 4(10), 519– 534 Recuperado de: <https://dupress.deloitte.com/>.
- Dessler, G. (2011). *Administración de personal*, 8ª ed., México: Prentice Hall.
- Dhanalakshmi, R., Gurunathan, K., y Vijayakumar, M. (2016). A Study on Talent Management Practices and its Impact on Employee Retention in It Industry in Chennai District. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 6(9), 916–929. Recuperado de: <https://doi.org/10.5958/2249-7315.2016.00842>
- El Tiempo (2017). Colombia desciende en índice de talento humano 2017. *El tiempo*. Recuperado de www.eltiempo.com/economia/sectores/situacion-de-colombia-en-informe-de-indice-de-talento-humano-del-foro-economico-mundial-130492
- FMI. (2018). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. Recuperado de www.fondomonetariointernacional.com/economia/sectores/gestiondel-talentohumano-en-organizaciones
- Haider, M., Rasli, A., Akhtar, S., Yusoff, R., Malik, M., Aamir, A., y Tariq, F. (2015). The Impact of Human Resource Practices on Employee Retention in the Telecom Sector. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 63–69.

- Haile, G. y Garpa, A. (2015). Workplace Job Satisfaction in Britain: Evidence from Linked Employer-Employee Data. *LABOUR*, 29(3), 225–242. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/labr.12054>
- Hereida, J. (2015). Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de Pronabec, Lima, 2015. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Hernández R., Fernández S., y Baptista R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a ed). México, D.F. Mc Graw Hill
- Jyoti, J., y Rani, A. (2017). High Performance Work System and Organisational Performance: Role of Knowledge Management. *Personnel Review*, 46(8), 1770–1795. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/PR-10-2015-0262>
- Kanwal, B., y Tariq, A. (2016). Organizational Environment, Job Satisfaction and Career Growth Opportunities: A Link to Employee's Turnover Intentions in University of Sargodha, Pakistan. *Journal of Resources Development and Management*, 20, 8–14.
- Herrera, F. (2008). Treatment of motivational beliefs in pluricultural educational contexts. *Ibero-American Journal of Education, Research Section*, No. 37/2. Netherlands. Recuperado de: <https://goo.gl/rYnEQR>
- López, J. y Fierro, I. (2015). *Determinantes de la gestión del talento humano en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador*. *Universidad & Empresa*, 17(29), 181.-211. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/4567>
- Mansor, M., e Idris, A. (2015). Employee Retention in the Malaysian Banking Industry: Do Flexible Practices Work? *South African Journal of Business Management*, 46(1), 1–9. Recuperado de: <https://doi.org/10.4102/sajbm.v46i1.78>
- Marchant, L. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1): 58-69.
- Meyer J., y Allen, N.. (2004). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. (5 ed.) London. Sage Publications, Inc..
- Meyer, J., Paunonen, S., Gellatly, I, Goffin, R. y Jackson, D. (2015). Organizational commitment and job performance: it's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156.

- Nolberto, M. (2017). *Relación entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la empresa Radiola Sac. de Pichanaqui*, 2017. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/408>.
- Reichers, A. (2017). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465- 476.
- Rodríguez, D. y Torres N. (2016). *La gestión humana en de diversos rubros* (Tesis Postgrado). Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 10 de Septiembre del 2018, de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/puente/article/viewFile/7019/6417>
- Rojas, R. y Jalmes, J. (2014), *Una mirada a la a la gestión del talento humano y el compromiso organizacional para las pymes de confecciones*. Universidad Colombia Unida , 17(29), 181.-211. Recuperado de <https://revistas.unicolombia.com/index.php/empresa/article/view/4567>
- Sánchez, M. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la institución educativa privada San Agustín - San Isidro*, 2016. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Varona, E. (2015). *Actualizaciones en Psicología organizacional*. (2ra Ed). Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona
- Vásquez, Y (2018). *Human talent management, key strategy for the organization*. USA .: Limusa

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización

Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión de talento humano.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Gestión de talento humano	La Gestión de talento humano, es una perspectiva en donde la organización ve a las personas, no como simples trabajadores, si no como socios que poseen capacidades, destrezas, aspiraciones, habilidades que pueden ser beneficiosas para la organización. (Chiavenato 2014f)	Es la gestión realizada bajo el enfoque de la consideración de talento humano, se mide con cuestionario a través de una escala de Likert. Cuestionario para medir la Gestión de Talento Humano, basado en la teoría de Idalberto Chiavenato (2014), cuyas dimensiones son: planificación, Integración, compensación y desarrollo del talento humano.	Planificación del talento humano	Conocimiento de labor	Ordinal
				Condiciones laborales	
				Análisis y diseño de cargos	
			Integración del talento humano	Contratación	
				Inducción	
				Comunicación	
			Compensación del talento humano	Remuneración	
				Incentivos	
				Cumplimiento de objetivos	
			Desarrollo del talento humano	Solución de los problemas	
				Capacitación	
				Promoción de desarrollo	

Chiavenato, I. (2014). *Gestión de talento humano*, 3a Edición. México: McGraw-Hill.

Tabla 2: Operacionalización de la variable compromiso organizacional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso Organizacional	Según los autores Claure y Bohrt (2004), sostienen que: “El compromiso organizacional encierra diversos aspectos relacionados con el involucramiento a la organización, con los costes percibidos por el trabajador asociados a no dejar la organización y con la obligación de permanecer en la misma, a través de la lealtad por parte de los trabajadores a la empresa. (p.15)..	Se puede entender que el compromiso organizacional, es el compromiso que posee los trabajadores hacia la empresa, a través de sus diferentes aspectos dentro de la misma, sin buscar algún beneficio a cambio. Se medirá a través de un cuestionario de Escala de Likert, y medirá las dimensiones involucramiento, membresía y lealtad, según la teoría de Claure y Borth (2004)	Involucramiento	Creencias institucionales	Ordinal
				Propósitos	
				Ideas	
				Objetivos institucionales	
			Membresía	Deseo de permanencia constante	
				Necesidad de permanencia	
			Lealtad	Cumplimiento	
				Respeto organizacional	

Claure, M. y Borth, M. (2004). El compromiso organizacional y sus tres dimensiones. Human Resource Management Review, 1, 34–41.

Anexo 2. Matriz de Consistencia Lógica

Titulo	Problema	Hipótesis	Variables	Objetivos	Dimensiones	Metodología	Población y Muestra
Gestión de talento humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020	¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020?	H1: Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020.	V1: Gestión de talento humano V2: Compromiso organizacional	<p>Objetivo General. Determinar la relación entre la gestión de talento humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020.</p> <p>Objetivos Específicos. Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el involucramiento en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la membresía en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la lealtad en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020.</p>	V1: Planificación Integración Compensación Desarrollo V2: Involucramiento Membresía Lealtad	Básica Cuantitativo Descriptivo – Correlacional Transversal Donde: M = Muestra no probabilista de los trabajadores O1 = Medición de la gestión de talento humano O2 = Medición del compromiso organizacional r: Relación que existe entre las variables en estudio.	Población: Se puede considerar que la muestra dentro de la investigación la cual sería 56 trabajadores de la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Anexo 3.1. Cuestionario de la gestión de talento humano

Estimado trabajador agradecemos tu apoyo al desarrollo del estudio, marca con una (x) la opción que usted considere adecuada.

ÍTEMS	OPCIONES				
	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
1. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de planificación en la contratación del personal, que requiere un conocimiento adecuado de sus labores, de acuerdo al puesto de trabajo en el que se desempeñará.					
2. Cree usted que la empresa le ha brindado información sobre cuáles son las condiciones laborales adecuadas en el marco legal laboral, dentro de las disposiciones dadas por la pandemia.					
3. Las funciones que usted desempeña en su cargo, son las funciones que están descritas en el Mof presentado por la empresa acomodándose de acuerdo a la coyuntura presentada.					
4. Cree usted que los procesos de contratación del personal dados por la empresa son gestionados adecuadamente, incorporando de esta manera a personal que cumple con cabalidad sus funciones encomendadas.					
5. Cree usted que el proceso de inducción a la hora de contratar a un personal es el adecuado por parte de la empresa haciéndose beneficioso en esta pandemia.					
6. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de comunicación a la hora de informar las funciones de los trabajadores y de las normas del cuidado para los mismos de acuerdo a la pandemia.					

7. Cree usted que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la coyuntura laboral actual al exponerse a esta pandemia.					
8. Cree usted que la empresa posee un buen programa de incentivos de acuerdo al esfuerzo extra realizado por sus trabajadores en algunas ocasiones debido a la coyuntura que atraviesa.					
9. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos					
10. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores					
11. Cree usted que los problemas que se suscitan debido a la coyuntura son abordados y gestionados adecuadamente por la empresa para beneficio de los mismos trabajadores.					
12. Cree usted que la empresa realiza un buen proceso de capacitación en las funciones de un puesto de trabajo.					
13. Cree usted que la empresa realiza una constante capacitación sobre las medidas necesarias a tomar frente a la coyuntura que se atraviesa.					
14. Cree usted que la empresa cumple con la política de promoción para el desarrollo profesional del trabajador.					
15. Cree usted que la empresa brinda facilidades de desarrollo en planes de carrera para los trabajadores a través de convenios con instituciones educativas.					

FICHA TÉCNICA – Cuestionario de Gestión de talento humano

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Distrito de Santa
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Rubel David Chávez Vassallo
- f. **Medición:** Nivel de la gestión de talento humano
- g. **Administración:** Trabajadores de Panafoods, Distrito de Santa.
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de la gestión de talento humano de la empresa Panafoods, Distrito de Santa en el año 2020.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, Cuestionario de Gestión de Talento Humano, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0,886$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,886	15

IV. DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa Panafoods de Distrito de Santa

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 15 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Planificación	1, 2, 3
Integración	4, 5, 6
Compensación	7, 8
Desarrollo	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Gestión de talento humano				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Gestión de talento humano	15	75	55 a 75	Alto
			35 a 54	Medio
			15 a 34	Bajo
Dimensiones de la gestión de talento humano				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Planificación	3	15	12-15	Alto
			8-11	Medio
			3 - 7	Bajo
Integración	3	15	12-15	Alto
			8-11	Medio
			3 - 7	Bajo
Compensación	2	10	8 - 10	Alto
			5 - 7	Medio
			2- 4	Bajo
Desarrollo	7	35	27-35	Alto
			18-26	Medio
			7- 17	Bajo

Anexo 3.2. Cuestionario de compromiso organizacional

Querido colaborador a continuación se le presenta preguntas relacionadas para la medición de compromiso organizacional. Cada una tiene contiene cinco opiniones para responder, estas ayudaran a medir el nivel en el que se encuentra esta variable. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

ITEMS	OPCIONES				
	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1. Experimento un fuerte compromiso frente a las creencias institucionales de la organización en la cual laboro.					
2. Interiorizo las creencias institucionales de la empresa donde laboro, haciéndolas vivenciales en las diferentes actividades realizadas dentro de la misma.					
3. Me comprometo y hago mío los propósitos de la organización en la cual laboro.					
4. Me siento tan comprometido con mi organización, que aporte ideas favorables para el éxito de la misma.					
5. Me siento tan comprometido con la organización en la cual laboro, que pongo esfuerzos conjuntos para alcanzar los objetivos institucionales.					
6. En el caso de no alcanzar los objetivos institucionales, me frustro, ya que siento que soy parte de la misma organización como uno solo.					
7. Experimento un fuerte compromiso de permanencia hacia la organización en al cual estoy laborando.					
8. Deseo que la organización donde estoy laborando me considere constantemente en sus filas de contratados.					

9. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización.					
10. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos, ya que necesito permanecer en esta organización.					
11. Esta organización merece mi lealtad.					
12. Rechazo abandonar mí organización en estos momentos, porque tengo un compromiso de cumplimiento hacia las tareas designadas.					
13. Guardo un compromiso de respeto a la organización en la cual estoy laborando.					
14. A pesar de que para crecer laboralmente, sea necesario abandonar la empresa, no lo haría debido a que guardo un gran respeto a esta.					
15. Realizo correctamente cada actividad laboral ya que poseo el compromiso de respeto hacia la organización en la cual laboro.					

FICHA TÉCNICA – Cuestionario de compromiso organizacional

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Distrito de Santa
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Espejo Yaler
- f. **Medición:** Nivel de compromiso organizacional
- g. **Administración:** Trabajadores de Panafoods, Distrito de Santa.
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de compromiso organizacional de la empresa Panafoods, Distrito de Santa en el año 2020.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, Cuestionario de Compromiso Organizacional, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0,886$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,867	15

IV. DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa Panafoods de Distrito de Santa.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 15 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Involucramiento	1, 2, 3, 4, 5, 6
Membresía	7, 8, 9, 10
Lealtad	11, 12, 13, 14, 15

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Compromiso organizacional					
Variable	Total de ítems		Puntaje	Escala	Valoración
Compromiso organizacional	15		75	55 a 75	Alto
				35 a 54	Medio
				15 a 34	Bajo
Dimensiones del compromiso organizacional					
Dimensión	Total de ítems	Puntaje		Escala	Valoración
Involucramiento	6	30		22 - 30	Alto
				14 - 21	Medio
				6 - 13	Bajo
Membresía	4	20		16 - 20	Alto
				11 - 15	Medio
				4 -10	Bajo
Lealtad	5	25		19 - 25	Alta
				12 - 18	Media
				5 - 11	Baja

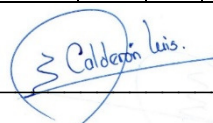
Anexo 4. Validación y Confiabilidad

Matriz de validación

Título de la tesis: Gestión de talento humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020.

V A R I A B L E	DIMENSION ES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensió n		Relación entre la dimensió n y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión de Talento Humano	Planificaci ón del Talento humano	Conocimiento de labor	1. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de planificación en la contratación del personal, que requiere un conocimiento adecuado de sus labores, de acuerdo al puesto de trabajo en el que se desempeñará.						X		X		X		X		
		Condiciones laborales	2. Cree usted que la empresa le ha brindado información sobre cuáles son las condiciones laborales adecuadas en el marco legal laboral.						X		X		X		X		
		Análisis y diseño de cargos	3. Las funciones que usted desempeña en su cargo, son las funciones que están descritas en el Mof presentado por la empresa.						X		X		X		X		
	Integración del Talento humano	Contratación	4. Cree usted que los procesos de contratación del personal dados por la empresa son gestionados adecuadamente, incorporando de esta manera a personal que cumple con cabalidad sus funciones encomendadas.						X		X		X		X		
		Inducción	5. Cree usted que el proceso de inducción a la hora de contratar a un personal es el adecuado por parte de la empresa.						X		X		X		X		
		Comunicación	6. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de comunicación a la hora de informar las funciones de los trabajadores.						X		X		X		X		
	Compensac	Remuneración	7. Cree usted que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de						X		X		X		X		

	ión del Talento humano		remuneración fija y justa de acuerdo a la coyuntura laboral actual.															
		Incentivos	8. Cree usted que la empresa posee un buen programa de incentivos de acuerdo al esfuerzo extra realizado por sus trabajadores en algunas ocasiones debido a la coyuntura que atraviesa.						X		X		X		X			
	Desarrollo del Talento humano	Cumplimiento de objetivos	9. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos						X		X		X		X			
			10. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores						X		X		X		X			
		Solución de los problemas	11. Cree usted que los problemas que se suscitan debido a la coyuntura son abordados y gestionados adecuadamente por la empresa para beneficio de los mismos trabajadores.						X		X		X		X			
		Capacitación	12. Cree usted que la empresa realiza un buen proceso de capacitación en las funciones de un puesto de trabajo.						X		X		X		X			
			13. Cree usted que la empresa realiza una constante capacitación sobre las medidas necesarias a tomar frente a la coyuntura que se atraviesa.						X		X		X		X			
		Promoción de desarrollo	14. Cree usted que la empresa cumple con la política de promoción para el desarrollo profesional del trabajador.						X		X		X		X			
			15. Cree usted que la empresa brinda facilidades de desarrollo en planes de carrera para los trabajadores a través de convenios con instituciones educativas.						X		X		X		X			



Evaluador: Dr. Luis Alberto Calderón Yarlequé

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la Gestión de Talento Humano"

OBJETIVO: Determinar el nivel de talento humano del personal en la empresa Panafoods Distrito de Santa.

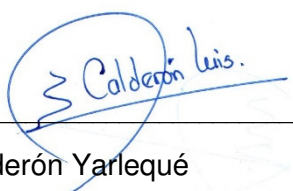
DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Panafoods Distrito de Santa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luis Alberto Calderón Yarlequé

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Estadística Matemática

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
				X



Evaluador: Dr. Luis Alberto Calderón Yarlequé
DNI: 40097132

Matriz de validación

Título de la tesis: Gestión de talento humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión de Talento Humano	Planificación	Conocimiento de labor	1. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de planificación en la contratación del personal, que requiere un conocimiento adecuado de sus labores, de acuerdo al puesto de trabajo en el que se desempeñará.						X		X		X		X		
		Condiciones laborales	2. Cree usted que la empresa le ha brindado información sobre cuáles son las condiciones laborales adecuadas en el marco legal laboral.						X		X		X		X		
		Análisis y diseño de cargos	3. Las funciones que usted desempeña en su cargo, son las funciones que están descritas en el Mof presentado por la empresa.						X		X		X		X		
	Integración	Contratación	4. Cree usted que los procesos de contratación del personal dados por la empresa son gestionados adecuadamente, incorporando de esta manera a personal que cumple con cabalidad sus funciones encomendadas.						X		X		X		X		
		Inducción	5. Cree usted que el proceso de inducción a la hora de contratar a un personal es el adecuado por parte de la empresa.						X		X		X		X		
		Comunicación	6. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de comunicación a la hora de informar las funciones de los trabajadores.						X		X		X		X		

	Compensación	Remuneración	7. Cree usted que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la coyuntura laboral actual.						X		X		X		X		
		Incentivos	8. Cree usted que la empresa posee un buen programa de incentivos de acuerdo al esfuerzo extra realizado por sus trabajadores en algunas ocasiones debido a la coyuntura que atraviesa.						X		X		X		X		
	Desarrollo	Cumplimiento de objetivos	9. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos						X		X		X		X		
			10. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores						X		X		X		X		
		Solución de los problemas	11. Cree usted que los problemas que se suscitan debido a la coyuntura son abordados y gestionados adecuadamente por la empresa para beneficio de los mismos trabajadores.						X		X		X		X		
		Capacitación	12. Cree usted que la empresa realiza un buen proceso de capacitación en las funciones de un puesto de trabajo.						X		X		X		X		
			13. Cree usted que la empresa realiza una constante capacitación sobre las medidas necesarias a tomar frente a la coyuntura que se atraviesa.						X		X		X		X		
		Promoción de desarrollo	14. Cree usted que la empresa cumple con la política de promoción para el desarrollo profesional del trabajador.						X		X		X		X		
			15. Cree usted que la empresa brinda facilidades de desarrollo en planes de carrera para los trabajadores a través de convenios con instituciones educativas.						X		X		X		X		

Evaluador: Dr. Néstor Daniel González Rueda

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la Gestión de talento humano"

OBJETIVO: Determinar el nivel de la gestión de talento humano en la empresa Panafoods Distrito de Santa.


DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Panafoods Distrito de Santa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Néstor Daniel González Rueda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Psicología

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
				X



Evaluador: Dr. Néstor Daniel González Rueda
DNI: 32991045

Matriz de validación

Título de la tesis: Gestión de talento humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Gestión de Talento Humano	Planificación	Conocimiento de labor	1. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de planificación en la contratación del personal, que requiere un conocimiento adecuado de sus labores, de acuerdo al puesto de trabajo en el que se desempeñará.											X		X		
		Condiciones laborales	2. Cree usted que la empresa le ha brindado información sobre cuáles son las condiciones laborales adecuadas en el marco legal laboral.						X		X		X		X			
		Análisis y diseño de cargos	3. Las funciones que usted desempeña en su cargo, son las funciones que están descritas en el Mof presentado por la empresa.										X		X			
		Contratación	4. Cree usted que los procesos de contratación del personal dados por la empresa son gestionados adecuadamente, incorporando de esta manera a personal que cumple con											X		X		

	Integración		capacidad sus funciones encomendadas.						X		X						
		Inducción	5. Cree usted que el proceso de inducción a la hora de contratar a un personal es el adecuado por parte de la empresa.						X		X		X		X		
		Comunicación	6. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de comunicación a la hora de informar las funciones de los trabajadores.						X		X		X		X		
	Compensación	Remuneración	7. Cree usted que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la coyuntura laboral actual.						X		X		X		X		
		Incentivos	8. Cree usted que la empresa posee un buen programa de incentivos de acuerdo al esfuerzo extra realizado por sus trabajadores en algunas ocasiones debido a la coyuntura que atraviesa.						X		X		X		X		
	Desarrollo	Cumplimiento de objetivos	9. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos						X		X		X		X		
			10. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores										X		X		
		Solución de los problemas	11. Cree usted que los problemas que se suscitan debido a la coyuntura son abordados y gestionados adecuadamente por la empresa para beneficio de los mismos trabajadores.								X		X		X		
			12. Cree usted que la empresa realiza un buen proceso de capacitación en las funciones de un puesto de trabajo.									X		X		X	

		Capacitación	13. Cree usted que la empresa realiza una constante capacitación sobre las medidas necesarias a tomar frente a la coyuntura que se atraviesa.								X		X		X		
		Promoción de desarrollo	14. Cree usted que la empresa cumple con la política de promoción para el desarrollo profesional del trabajador.								X		X		X		
			15. Cree usted que la empresa brinda facilidades de desarrollo en planes de carrera para los trabajadores a través de convenios con instituciones educativas.								X		X		X		



Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel

DNI: 46105455

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la Gestión de Talento Humano"

OBJETIVO: Determinar el nivel de la gestión de talento humano en la empresa Panafoods Distrito de Santa.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Panafoods Distrito de Santa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARÍ PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto X	Muy alto
----------	------	-------	-----------	----------

Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel
DNI: 46105455

**RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
PARA MEDIR LA VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,886	15

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	SUMA				
E1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	19				
E2	1	2	1	4	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2	4	34				
E3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	29				
E4	4	3	5	4	3	2	4	5	1	2	4	3	2	4	5	51				
E5	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	3	5	4	5	57				
E6	2	4	2	2	4	2	2	5	5	2	5	4	2	2	5	48				
E7	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	29				
E8	4	3	5	4	3	2	4	5	1	2	4	3	2	4	5	51				
E9	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	3	5	4	5	57				
E10	2	4	2	2	4	2	2	5	5	2	5	4	2	2	5	48				
E11	3	2	3	5	2	4	3	3	3	3	5	2	4	3	3	48				
E12	2	2	2	1	2	2	4	4	2	3	2	2	2	4	4	38				
E13	3	3	1	1	3	3	2	1	2	4	3	3	3	2	1	35				
E14	4	3	5	4	3	2	4	5	1	2	4	3	2	4	5	51				
E15	2	4	3	3	4	1	3	3	2	1	5	4	1	3	3	42				
Varianza	0,981	0,781	1,981	1,638	0,781	1,552	0,924	2,981	1,838	0,667	1,829	0,781	1,552	0,924	2,981	128,12				
(Varianza de la Población)				22,190																
K: El número de ítems							15			15	1	-	0,173			0,886			88,59%	
Σ Si² : Sumatoria de las Varianzas de los ítems							22,190			14										
S_T² : La Varianza de la suma de los ítems							128,12													
la confiabilidad es Aceptada																				

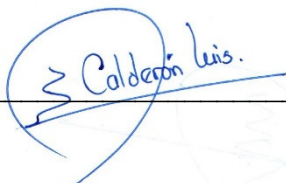
Matriz de validación

Título de la tesis: Gestión de Talento Humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020.

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso Organizacional	Involucramiento	Creencias Institucionales	1. Experimento un fuerte compromiso frente a las creencias institucionales de la organización en la cual laboro.						X		X		X		X		
			2. Interiorizo las creencias institucionales de la empresa donde laboro, haciéndolas vivenciales en las diferentes actividades realizadas dentro de la misma.						X		X		X		X		
		Propósitos	3. Me comprometo y hago míos los propósitos de la organización en la cual laboro.						X		X		X		X		
		Ideas	4. Me siento tan comprometido con mi organización, que apporto ideas favorables para el éxito de la misma.						X		X		X		X		
		Objetivos Institucionales	5. Me siento tan comprometido con la organización en la cual laboro, que pongo esfuerzos conjuntos para alcanzar los objetivos institucionales.						X		X		X		X		
			6. En el caso de no alcanzar los objetivos institucionales, me						X		X		X		X		

			frustro, ya que siento que soy parte de la misma organización como uno solo.														
Membre sía	Deseo de permanencia constante	7.	Experimento un fuerte compromiso de permanencia hacia la organización en al cual estoy laborando.						X		X		X		X		
		8.	Deseo que la organización donde estoy laborando me considere constantemente en sus filas de contratados.						X		X		X		X		
	Necesidad de permanencia	9.	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización.						X		X		X		X		
		10.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos, ya que necesito permanecer en esta organización.						X		X		X		X		
	Lealtad	Cumplimiento	11.	Esta organización merece mi lealtad.						X		X		X		X	
			12.	Rechazo abandonar mi organización en estos momentos, porque tengo un compromiso de cumplimiento hacia las tareas designadas.						X		X		X		X	
		Respeto organizacional	13.	Guardo un compromiso de respeto a la organización en la cual estoy laborando.						X		X		X		X	
			14.	A pesar de que para crecer laboralmente, sea necesario abandonar la empresa, no lo haría debido a que guardo un gran respeto a esta.						X		X		X		X	

			15. Realizo correctamente cada actividad laboral ya que poseo el compromiso de respeto hacia la organización en la cual laboro.						X		X		X		X		
--	--	--	---	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--



Evaluador: Dr. Luis Alberto Calderón Yarlequé

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de compromiso organizacional"

OBJETIVO: Determinar el nivel de compromiso organizacional en la empresa Panafoods Distrito de Santa.

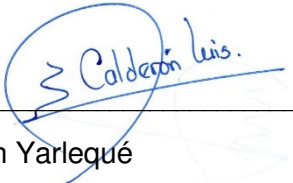
DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Panafoods Distrito de Santa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luis Alberto Calderón Yarlequé

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Estadística Matemática

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
				X


Evaluador: Dr. Luis Alberto Calderón Yarlequé
DNI: 40067132

Matriz de validación

Título de la tesis: Gestión de Talento Humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020.

Variable	DIMENS IÓN	INDICA DOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso Organizacional	Involucr amiento	Creenci as Institucio nales	1. Experimento un fuerte compromiso frente a las creencias institucionales de la organización en la cual laboro.						X		X		X		X		
			2. Interiorizo las creencias institucionales de la empresa donde laboro, haciéndolas vivenciales en las diferentes actividades realizadas dentro de la misma.						X		X		X		X		
		Propósit os	3. Me comprometo y hago mío los propósitos de la organización en la cual laboro.						X		X		X		X		
		Ideas	4. Me siento tan comprometido con mi organización, que aporto ideas favorables para el éxito de la misma.						X		X		X		X		
		Objetivo s Institucio nales	5. Me siento tan comprometido con la organización en la cual laboro, que pongo esfuerzos conjuntos para alcanzar los objetivos institucionales.						X		X		X		X		
			6. En el caso de no alcanzar los objetivos institucionales, me						X		X		X		X		

			frustro, ya que siento que soy parte de la misma organización como uno solo.														
Membresía	Deseo de permanencia constante	7.	Experimento un fuerte compromiso de permanencia hacia la organización en al cual estoy laborando.						X		X		X		X		
		8.	Deseo que la organización donde estoy laborando me considere constantemente en sus filas de contratados.						X		X		X		X		
	Necesidad de permanencia	9.	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización.						X		X		X		X		
		10.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos, ya que necesito permanecer en esta organización.						X		X		X		X		
Lealtad	Cumplimiento	11.	Esta organización merece mi lealtad.						X		X		X		X		
		12.	Rechazo abandonar mi organización en estos momentos, porque tengo un compromiso de cumplimiento hacia las tareas designadas.						X		X		X		X		
	Respeto organizacional	13.	Guardo un compromiso de respeto a la organización en la cual estoy laborando.						X		X		X		X		
		14.	A pesar de que para crecer laboralmente, sea necesario abandonar la empresa, no lo haría debido a que guardo un gran respeto a esta.						X		X		X		X		

			15. Realizo correctamente cada actividad laboral ya que poseo el compromiso de respeto hacia la organización en la cual laboro.						X		X		X		X		
--	--	--	---	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Evaluador: Dr. Néstor Daniel González Rueda



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de compromiso organizacional"

OBJETIVO: Determinar el nivel de compromiso organizacional en la empresa Panafoods Distrito de Santa.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Panafoods Distrito de Santa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Néstor Daniel González Rueda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Psicología

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
				X



Evaluador: Dr. Néstor Daniel González Rueda
DNI: 32991045

Matriz de validación

Título de la tesis: Gestión de Talento Humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020.

Variable	DIMENS IÓN	INDICA DOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									Si	No	Si	No	Si	No	SI	No			
Compromiso Organizacional	Involucr amiento	Creenci as Institucio nales	1. Experimento un fuerte compromiso frente a las creencias institucionales de la organización en la cual laboro.						X		X			X		X			
			2. Interiorizo las creencias institucionales de la empresa donde laboro, haciéndolas vivenciales en las diferentes actividades realizadas dentro de la misma.										X		X				
		Propósit os	3. Me comprometo y hago mío los propósitos de la organización en la cual laboro.								X			X		X			
		Ideas	4. Me siento tan comprometido con mi organización, que aporte ideas favorables para el éxito de la misma.								X			X		X			
		Objetivo s Institucio nales	5. Me siento tan comprometido con la organización en la cual laboro, que pongo esfuerzos conjuntos para alcanzar los objetivos institucionales.								X		X			X			
			6. En el caso de no alcanzar los objetivos institucionales, me																

			frustro, ya que siento que soy parte de la misma organización como uno solo.									X		X		
	Membresía	Deseo de permanencia constante	7. Experimento un fuerte compromiso de permanencia hacia la organización en la cual estoy laborando.						X		X			X		
			8. Deseo que la organización donde estoy laborando me considere constantemente en sus filas de contratados.											X		
		Necesidad de permanencia	9. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.							X			X		X	
			10. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos, ya que necesito permanecer en esta organización.										X		X	
		Cumplimiento	11. Esta organización merece mi lealtad.						X		X			X		
	Lealtad		12. Rechazo abandonar mi organización en estos momentos, porque tengo un compromiso de cumplimiento hacia las tareas designadas.								X			X		
			13. Guardo un compromiso de respeto a la organización en la cual estoy laborando.								X			X		
		Respeto organizacional	14. A pesar de que para crecer laboralmente, sea necesario abandonar la empresa, no lo										X		X	

			haría debido a que guardo un gran respeto a esta.														
			15. Realizo correctamente cada actividad laboral ya que poseo el compromiso de respeto hacia la organización en la cual laboro.									X		X			



Evaluador: Mg. Canchari Preciado Miguel Ángel

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de compromiso organizacional"

OBJETIVO: Determinar el nivel de compromiso organizacional en la empresa Panafoods Distrito de Santa.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa Panafoods Distrito de Santa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARÍ PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto X	Muy alto
----------	------	-------	-----------	----------

Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel
DNI: 46105455

RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,867	15

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	SUM A									
E1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15									
E2	1	2	1	4	2	2	1	2	1	4	2	4	2	2	3	33									
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	31									
E4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	1	2	49									
E5	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	44									
E6	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	40									
E7	1	2	1	4	2	2	1	2	1	4	2	4	2	2	3	33									
E8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	31									
E9	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	1	2	49									
E10	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	44									
E11	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	37									
E12	2	2	2	1	2	5	2	2	2	1	2	1	2	4	3	33									
E13	3	3	1	1	4	2	3	3	1	1	4	1	4	2	5	38									
E14	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	37									
E15	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	49									
Varianza	0,971	0,695	1,410	1,238	0,829	0,829	0,971	0,695	1,410	1,238	0,829	1,238	0,829	1,067	1,267	81,41									
(Varianza de la Población)			15,514																						
K: El número de ítems							15		15		1		-		0,1906		0,867		86,72%						
Σ Si² : Sumatoria de las Varianzas de los Items							15,514		14																
S _r ² : La Varianza de la suma de los Items							81,41																		
la confiabilidad es Aceptada																									

la confiabilidad es Aceptada

Anexo 5. Pruebas constatadas

22/6/2020

Correo: Rubel Chávez Vassallo - Outlook

Solicito validación de los cuestionarios de PROYECTO IX - FORMACIÓN PARA ADULTOS

Rubel Chávez Vassallo <rchavezcomm@hotmail.com>

Sáb 13/06/2020 14:16

Para: leogim25@hotmail.com <leogim25@hotmail.com>

3 archivos adjuntos (85 KB)

Cuestionario 1.docx; Cuestionario 2.docx; Operacionalización de las variables.docx;

Profesor buenas tardes

Me presento como estudiante de la Universidad Cesar Vallejo IX Ciclo del Programa Formación para Adultos, mi nombre es Rubel Chávez Vassallo, estoy en la etapa de Proyecto, para obtener mi grado tan necesario para el desempeño en el ramo laboral, porque sin el título es imposible ser reconocido dentro del medio.

Con el respeto debido a su persona, le solicito a usted la **validación de mi cuestionario** para poder pasar a la otra etapa que es la **prueba piloto**, pido nuevamente a usted profesor, revise y valide mi cuestionario para continuar así con el desarrollo de mi proyecto.

Por adjunto envío los dos cuestionarios cada uno con su variable y la operacionalización de las variables.

Muchas gracias

Rubel Chávez V.

Deezer Music

22/6/2020

Correo: Rubel Chávez Vassallo - Outlook

envio validacion

Luis Alberto Calderon Yarleque <luis-calderon@hotmail.com>

Lun 15/06/2020 18:34

Para: Rubel Chávez Vassallo <rchavezcomm@hotmail.com>

2 archivos adjuntos (99 KB)

Cuestionario 2.docx; Cuestionario 1.docx;

envió lo solicitado



De: Rubel Chávez Vassallo <rchavezcomm@hotmail.com>

Enviado: lunes, 15 de junio de 2020 17:58

Para: Luis Alberto Calderon Yarleque <luis-calderon@hotmail.com>

Asunto: Solicito validación de los cuestionarios de PROYECTO IX - FORMACIÓN PARA ADULTOS

Profesor buenas tardes

Me presento como estudiante de la Universidad Cesar Vallejo IX Ciclo del Programa Formación para Adultos, mi nombre es Rubel Chávez Vassallo, estoy en la etapa de Proyecto.

Con el respeto debido a su persona, le solicito a usted la **validación de mi cuestionario** para poder pasar a la otra etapa que es la **prueba piloto**, pido nuevamente a usted profesor, revise y valide mi cuestionario para continuar así con el desarrollo de mi proyecto.

Por adjunto envío los dos cuestionarios cada uno con su variable y la operacionalización de las variables.

Muchas gracias

Re: Solicito validación de los cuestionarios de PROYECTO IX - FORMACIÓN PARA ADULTOS - UCV

MIGUEL ANGEL CANCHARI PRECIADO <cancharipreciado.89@gmail.com>

Jue 18/06/2020 22:33

Para: Rubel Chávez Vassallo <rchavezcomms@hotmail.com>

2 archivos adjuntos (402 KB)

GTH1.docx; GTH2.docx;

Hola Rubel Chávez Vassallo, buena noche, la presente es para saludarte y a la vez remitirte la valoración y evaluación de los instrumentos "Gestión del talento humano y compromiso organizacional", siendo en todo su conjunto favorable.

Gracias.

El jue., 18 de jun. de 2020 a la(s) 13:06, MIGUEL ANGEL CANCHARI PRECIADO

(cancharipreciado.89@gmail.com) escribió:

Ok Rubel no te preocupes, en el transcurso del día te lo envío

Gracias

El El jue, 18 de jun. de 2020 a la(s) 13:04, Rubel Chávez Vassallo <rchavezcomms@hotmail.com>

escribió:

Profesor buenas tardes

Me presento como estudiante de la Universidad Cesar Vallejo IX Ciclo del Programa Formación para Adultos, mi nombre es Rubel Chávez Vassallo, estoy en la etapa de Proyecto, para obtener mi grado tan necesario para el desempeño en el ramo laboral, porque sin el título es imposible ser reconocido dentro del medio.

Con el respeto debido a su persona, le solicito a usted la validación de mi cuestionario para poder pasar a la otra etapa que es la prueba piloto, pido nuevamente a usted profesor, revise y valide mi cuestionario para continuar así con el desarrollo de mi proyecto.

Por adjunto envío los dos cuestionarios cada uno con su variable y la operacionalización de las variables.

Muchas gracias

Rubel Chávez V.

--

Mg. Miguel Angel Canchari Preciado
922337273

--

Mg. Miguel Angel Canchari Preciado

Anexo 6. Matriz de base de datos

base de datos (2) - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Calibri 16 A A

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

A2

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

N°	Planificación del talento humano			Integración del talento humano			Compensación del talento humano		Desarrollo del talento humano							VARIABLE	SUMA			
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15		D01	D02	D03	D04
E1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	26	5	4	2	15
E2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	42	10	8	3	21
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	6	6	4	14
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	37	3	10	7	17
E5	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	69	15	11	8	35
E6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	32	7	6	6	13
E7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	45	7	9	5	24
E8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	33	8	5	4	16
E9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	40	7	6	6	21
E10	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	52	12	11	6	23
E11	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	30	5	4	2	19
E12	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	36	10	6	3	17
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	6	6	4	14
E14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	72	15	14	9	34
E15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	45	7	11	5	22
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	46	7	6	6	27
E17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	45	8	10	5	22
E18	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	57	8	9	5	35
E19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	41	7	6	5	23
E20	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2	52	12	7	7	26
E21	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2	32	4	4	2	22
E22	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	42	10	8	3	21
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	33	6	6	4	17
E24	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5	38	3	7	7	21
E25	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	39	7	7	6	19
E26	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	54	8	6	6	34
E27	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	1	2	2	39	7	8	5	19

VARIABLE1 VARIABLE2

LISTO

70 %

ES 06:29 p.m. 23/10/2020

base de datos (2) - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Calibri 16 A A Ajustar texto General

Pegar N K S Fuente A A Alineación Combinar y centrar Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

A2

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
31	E26	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4		54	8	6	6	34	
32	E27	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2		39	7	8	5	19	
33	E28	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3		33	8	5	4	16	
34	E29	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2		37	7	6	6	18	
35	E30	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2		45	12	7	4	22	
36	E31	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2		26	5	4	2	15	
37	E32	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4		42	10	8	3	21	
38	E33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		30	6	6	4	14	
39	E34	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1		37	3	10	7	17	
40	E35	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5		69	15	11	8	35	
41	E36	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1		32	7	6	6	13	
42	E37	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3		45	7	9	5	24	
43	E38	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3		33	8	5	4	16	
44	E39	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2		40	7	6	6	21	
45	E40	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2		52	12	11	6	23	
46	E41	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2		30	5	4	2	19	
47	E42	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4		36	10	6	3	17	
48	E43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		30	6	6	4	14	
49	E44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5		72	15	14	9	34	
50	E45	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	5		45	7	11	5	22	
51	E46	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5		46	7	6	6	27	
52	E47	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3		45	8	10	5	22	
53	E48	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5		57	8	9	5	35	
54	E49	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2		41	7	6	5	23	
55	E50	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2		52	12	7	7	26	
56	E51	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2		32	4	4	2	22	
57	E52	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4		42	10	8	3	21	
58	E53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2		33	6	6	4	17	
59	E54	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5		38	3	7	7	21	
60	E55	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2		39	7	7	6	19	
61	E56	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4		54	8	6	6	34	
62																							
63																							
64																							

VARIABLE1 VARIABLE2

LISTO

ES 06:34 p.m. 23/10/2020

base de datos (2) - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Portapapeles Pegar Ajustar texto Combinar y centrar General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

J16 2

COMPROMISO ORGANIZACIONAL															SUMA				
N°	Involucramiento						Membresía				Lealtad					VARIABLE	D1	D2	D3
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15				
E1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2	27	9	6	12
E2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	44	17	12	15
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	12	8	10
E4	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	37	16	8	13
E5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	69	26	18	25
E6	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1	29	11	8	10
E7	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	47	17	14	16
E8	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	35	13	10	12
E9	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	41	13	13	15
E10	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4	52	21	15	16
E11	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2	31	9	6	16
E12	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	38	15	10	13
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	12	8	10
E14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72	28	20	24
E15	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	2	44	18	10	16
E16	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	5	47	11	12	24
E17	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	4	47	19	13	15
E18	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	59	18	17	24
E19	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	40	12	15	13
E20	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2	4	52	18	18	16
E21	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2	2	33	8	13	12
E22	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	44	17	12	15
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	33	12	8	13
E24	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5	5	42	13	8	21
E25	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	38	14	11	13
E26	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	55	12	19	24
E27	3	2	4	2	2	2	3	2	4	4	2	1	2	2	4	41	16	14	11

LISTO

ES 06:34 p.m. 23/10/2020

base de datos (2) - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Calibri 11 A A Ajustar texto General

Pegar N K S A A Combinar y centrar

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

J16 X ✓ fx 2

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
31	E26	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	4	5		55	12	19	24		
32	E27	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	4		41	16	14	11		
33	E28	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4		35	13	10	12		
34	E29	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4		38	13	13	12		
35	E30	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4		45	17	12	16		
36	E31	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2		27	9	6	12		
37	E32	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4		44	17	12	15		
38	E33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		30	12	8	10		
39	E34	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1		37	16	8	13		
40	E35	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5		69	26	18	25		
41	E36	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1		29	11	8	10		
42	E37	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4		47	17	14	16		
43	E38	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4		35	13	10	12		
44	E39	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4		41	13	13	15		
45	E40	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4		52	21	15	16		
46	E41	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2		31	9	6	16		
47	E42	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4		38	15	10	13		
48	E43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		30	12	8	10		
49	E44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5		72	28	20	24		
50	E45	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	2		44	18	10	16		
51	E46	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	5		47	11	12	24		
52	E47	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	4		47	19	13	15		
53	E48	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4		53	18	17	24		
54	E49	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2		40	12	15	13		
55	E50	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2	4		52	18	18	16		
56	E51	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2	2		33	8	13	12		
57	E52	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4		44	17	12	15		
58	E53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2		33	12	8	13		
59	E54	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5	5		42	13	8	21		
60	E55	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2		38	14	11	13		
61	E56	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5		55	12	19	24		
62																							
63																							
64																							

VARIABLE1 VARIABLE2

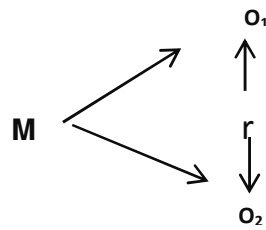
LISTO

70 %

ES 06:35 p.m. 23/10/2020

Anexo 7. Complementarios

Anexo. 7.1. Esquema del diseño de investigación



M Muestra no probabilística

O₁ que representa a la Observación de la "Gestión de talento humano"

O₂ que representa a la Observación de "Compromiso organizacional"

r que representa a la relación.

Anexo 7.2. Formulación de ecuación para el muestreo

A continuación, siguiendo paso a la fórmula para el muestreo probabilístico se hace en base de la población la cual fue 65 trabajadores.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

$$n = 56$$

Anexo 8. Constancia emitida



**PACIFIC
NATURAL
FOODS S.A.C.**



EL PRESENTE GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA PANAFODS UBICADA EN EL DISTRITO DE SANTA, ANCASH, SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

QUE, RUBEL DAVID CHAVEZ VASSALLO ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE FORMACION PARA ADULTOS DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, APLICÓ CUESTIONARIOS RELACIONADOS A LA "GESTION DEL TALENTO HUMANO" Y EL "COMPROMISO ORGANIZACIONAL", DE SU TESIS TITULADA "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PANAFODS SAC, DISTRITO DE SANTA, ANCASH, 2020".

LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS SE REALIZARON LOS DIAS DEL 10 AL 20 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2020 A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PANAFODS SAC., QUIENES SON PARTE DE LA MUESTRA DE ESTUDIO.

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DEL INTERESADO PARA FINES QUE ESTIME.

02 DE OCTUBRE DEL 2020

PACIFIC NATURAL FOODS S.A.C.
[Firma]
Ing. Jorge Pedro Ramírez Anayo
GERENTE GENERAL

Domicilio Fiscal: Jr. Manuel Lecca N°270 Lima - Chorrillos
Sede Productiva: Psje. Virgen de Guadalupe s/n Sector San Bartolo
Teléfonos: (043) 294450 / 762275 / 799401 / 799403 Nextel: 611*8799
E-mail: panafods_sac@hotmail.com DISTRITO DE SANTA - ANCASH

Anexo 9. Adicionales de hipótesis.

Tabla 5 Coeficientes de correlación Spearman

VALORES	SIGNIFICADO
-1.00	= Correlación negativa perfecta
-0.90	= Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	= Correlación negativa considerable.
-0.50	= Correlación negativa media.
-0.25	= Correlación negativa débil.
-0.10	= Correlación negativa muy débil.
0.00	= No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	= Correlación positiva muy débil.
+0.25	= Correlación positiva débil.
+0.50	= Correlación positiva media.
+0.75	= Correlación positiva considerable.
+0.90	= Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	= Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Nivel de significancia

Regla de decisión: Sig. Bilateral $< 0,05$ en este caso se rechaza el H_0 y se acepta la H_1 . Sig. Bilateral $> 0,05$ en este caso se rechaza el H_1 y se acepta la H_0 .

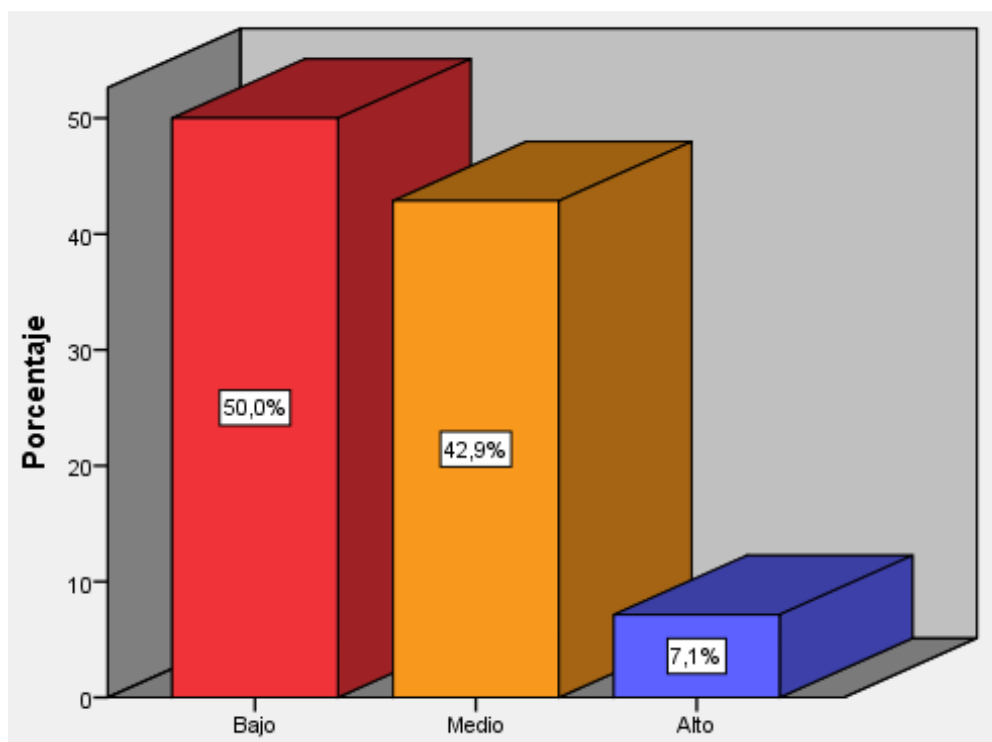
Anexo 10. Figuras Complementarias.

Tabla 6. *Involucramiento (agrupado, percepción por niveles).*

Percepción de los Trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	28	50.0%
Medio	24	42.9%
Alto	4	7.1%
Total	56	100%

Nota: Cuestionario aplicado a trabajadores

Figura 3. *Dimensión 1 Involucramiento.*



Fuente: Tabla 3

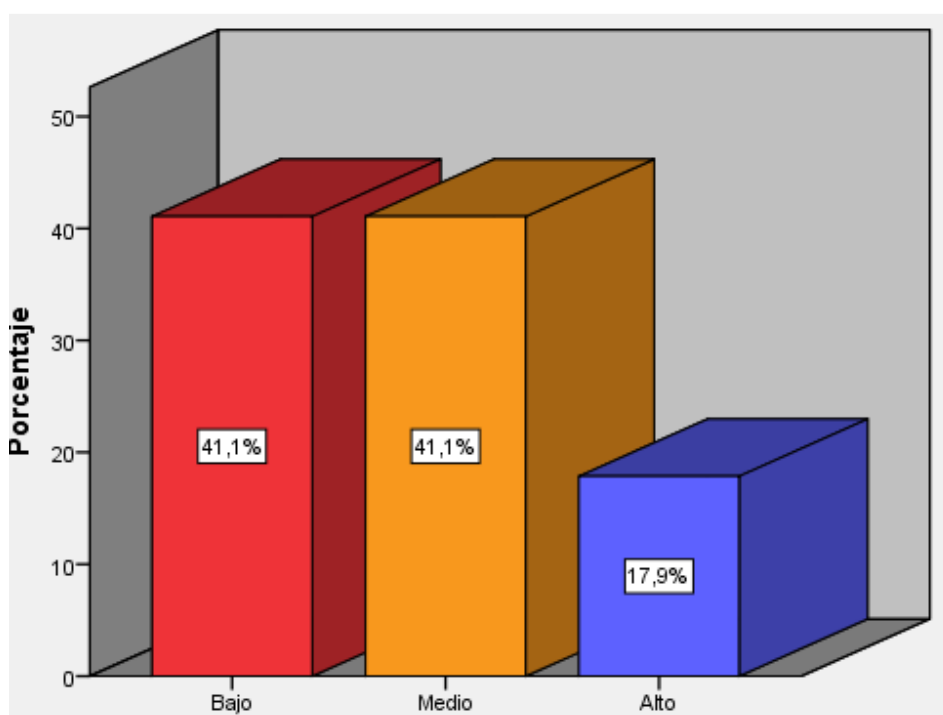
Observamos que en la figura 3 se muestra que el 50.0% (28) de los trabajadores encuestados percibieron que su involucramiento, dentro de la empresa Panafoods es de nivel bajo, seguido por 42.9% (24) de los trabajadores que la ubican en el nivel medio, en contraste del 7.1% (4) que ubicaron al involucramiento en el nivel alto.

Tabla 7. *Membresía (agrupado, percepción por niveles).*

Percepción de los Trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	23	41.1%
Medio	23	41.1%
Alto	10	17.9%
Total	56	100%

Nota: Cuestionario aplicado a trabajadores

Figura 4. Dimensión 2 Membresía



Fuente: Tabla 4

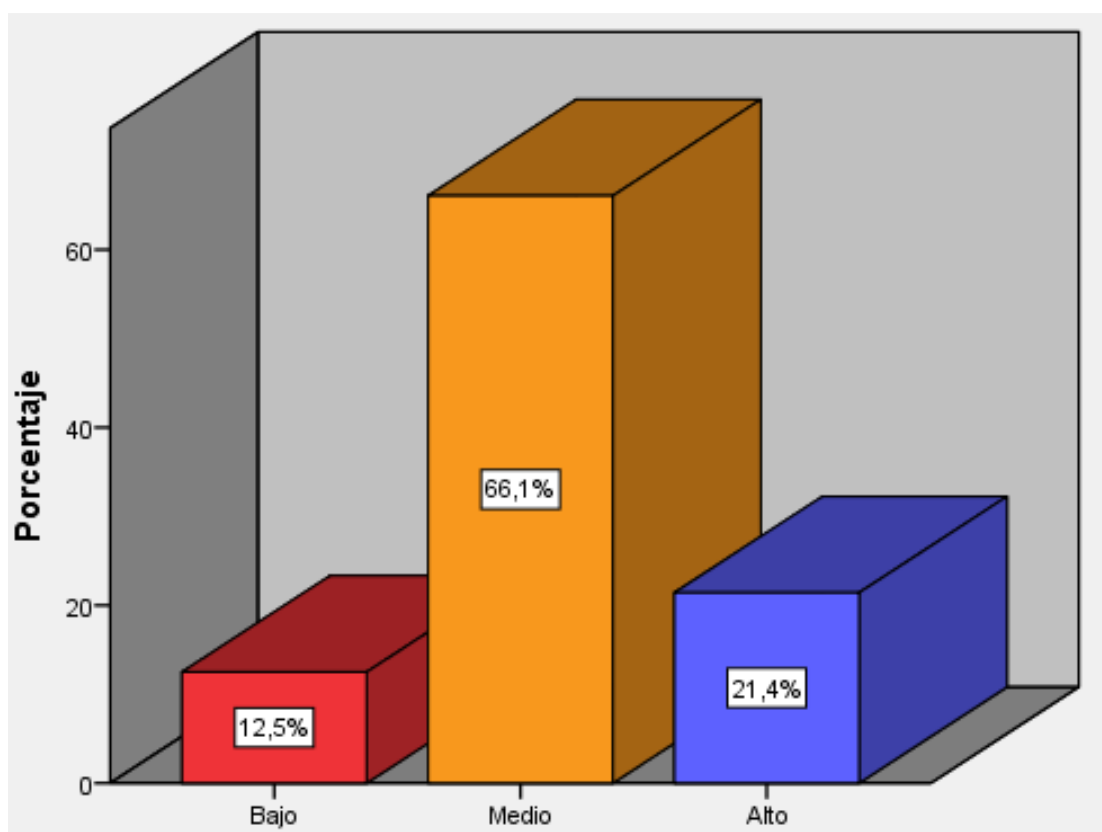
Observamos que en la figura 4 se muestra que el 41.1% (23) de los trabajadores encuestados percibieron que su membresía, dentro de la empresa Panafoods es de nivel bajo, seguido por 41.1% (21) de los trabajadores que la ubican en el nivel medio, en contraste del 17.9% (10) que ubicaron a la membresía en el nivel alto.

Tabla 8. Lealtad (agrupado, percepción por niveles).

Percepción de los Trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	7	12.5%
Medio	37	66.1%
Alto	12	21.4%
Total	56	100%

Nota: Cuestionario aplicado a trabajadores

Figura 5. Dimensión 3 Lealtad



Fuente: Tabla 5

Observamos que en la figura 5 se muestra que el 12.5% (7) de los trabajadores encuestados percibieron que su lealtad, dentro de la empresa Panafoods es de nivel bajo, seguido por 66.1% (37) de los trabajadores que la ubican en el nivel medio, en contraste del 21.4% (12) que ubicaron a la lealtad en el nivel alto.